ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลระดับผู้บริหาร ศึกษาเฉพาะกรณี : องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดสมุทรปราการ

The Performance Effectiveness of Executive Officers: Case Study of the Subdistrict Administrative or Organizations in Samutprakan Province

อรรถสิทธิ์ มณีปุระ
องค์การบริหารส่วนตำบลบางเสาธง อำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ

ประจำปีที่ 11 ฉบับที่ 2 เมษายน – กันยายน 2553
RAJABHAT CHIANGMAI
Research Journal

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลระดับผู้บริหาร **ศึกษาเฉพาะกรณี:** องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดสมุทรปราการ

The Performance Effectiveness of Executive Officers: Case Study of the Subdistrict Administrative or Organizations in Samutprakan Province

อรรถสิทธิ์ มณีปุระ
องค์การบริหารส่วนตำบลบางเสาธง อำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน 2) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลระดับผู้บริหาร จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานตามระเบียบกฎหมายกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลระดับผู้บริหาร 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลระดับผู้บริหาร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้จำนวน 279 คน สุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยใช้แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของครอนบาค แอลฟ่า (α).89 เก็บข้อมูลจากพนักงานส่วนตำบลระดับผู้บริหาร ประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ สถิติพรรณนาได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมานได้แก่ เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย t-test การวิเคราะห์แปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) และทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson’s Product Moment Correlation) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Level of Significance) .01 และ.05

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนตำบลระดับผู้บริหารมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานอยู่ระดับสูง ในส่วนการเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลระดับผู้บริหารจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล พบว่า เพศ รายได้/เดือน วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และตำแหน่งต่างกัน มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานตามระเบียบกฎหมายกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลระดับผู้บริหาร มีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับต่ำที่สุด (r=.16) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลระดับผู้บริหาร มีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลาง (r=.49) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

Abstract

The purposes of this research were to study (1) the level of performance effectiveness of executive officers (2) Comparison of the performance effectiveness among executive officers classified by personality factors (3) the relationship between the law and the rules comprehension and the performance effectiveness (4) the relationship between the motives and the performance effectiveness. The samples were 279 the purposive sampling technique was employed to obtain samples for research. The 4 rating scale questionnaire with Cronbach's Alpha Reliability .89 was used as a tool to collect data from executive officers in local administrative organizations in Samutprakan province. The data were collected and calculated by computer program for social science research. The descriptive statistics were used in this research: percentage, mean, standard deviation and inferential statistics were t-test, One way ANOVA and Pearson's Product Moment Correlation at significance level .01 and .05

The findings of study were: the performance effectiveness of executive officers at high level. The comparative of the performance effectiveness among executive officers classified by personality factors ; sex, salary per month, experience and position. There was statistically significance difference in performance effectiveness in every factors of personality at the .05 level. The relationships among knowledge in law and rules comprehensive and performance effectiveness of executive officers was significant at .01 level, with the lowest positively relationship (r=.16) and the positively medium relationship between the motivation factors (r=.49).

บทนำ : ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กระทรวงมหาดไทย ประกาศจัดตั้งสภาตำบลเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ตามนัยมาตรา 40 และมาตรา 95 แห่ง พ.ร.บ. สภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 จนกระทั่งเมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2539 จำนวนทั้งสิ้น 2,760 แห่ง และ ณ สิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 มีจำนวนองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสิ้น 6,157 แห่ง นอกจากนั้นพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2542 ประกาศลงในราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่มที่ 116 ตอนที่ 40 ก.ลงวันที่ 20 พฤษภาคม 2542 ได้กำหนดโครงสร้างการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ประกอบด้วย 1) ฝ่ายสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งมีสมาชิกสภา อบต. หมู่บ้านละ 2 คน ประธานสภา อบต. รองประธานสภา อบต. และเลขานุการสภา อบต. จำนวนตำแหน่งละ 1 คน โดยมีอำนาจหน้าที่ทางด้านนิติบัญญัติ 2) ฝ่ายบริหาร ประกอบด้วย นายก อบต.จำนวน 1 คน รองนายก อบต. 2 คน และเลขานุการนายก อบต. 1 คน มีอำนาจหน้าที่ทางด้านการบริหาร และ 3) ฝ่ายราชการประจำ คือ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานประกอบด้วย ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง และพนักงานส่วนตำบลที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ปฏิบัติราชการในตำแหน่งโดยได้รับเงินเดือนจากงบประมาณหมวดเงินเดือนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือจากเงินงบประมาณหมวดเงินอุดหนุนของรัฐบาล เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีอำนาจหน้าที่ดูแลรักษาประโยชน์สาธารณะหรือเป็นฝ่ายปฏิบัติงานที่ทำหน้าที่ขับเคลื่อนภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญที่จะนำนโยบายของผู้บริหารไปปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายในการพัฒนาท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้าอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (กระทรวงมหาดไทย, 2542)

จังหวัดสมุทรปราการถือเป็นจังหวัดปริมณฑลที่มีพื้นที่ใกล้เคียงกับกรุงเทพมหานครประกอบด้วย 6 อำเภอ พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นเขตอุตสาหกรรม การขนส่งสินค้า ภาคธุรกิจเอกชนขนาดใหญ่ กลางและเล็ก รวมถึงพื้นที่บางส่วนที่ยังเป็นพื้นที่กึ่งเกษตรกรรมและที่อยู่อาศัยของประชาชนจำนวนมาก นอกจากนั้นยังมีความสำคัญกล่าวคือเป็นที่ตั้งของสนามบินสุวรรณภูมิซึ่งเป็นสนามบินนานาชาติซึ่งมีความสำคัญต่ออุตสาหกรรมท่องเที่ยวซึ่งมีแนวโน้มที่จะมีการพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างผังเมืองให้มีความเหมาะสมสอดรับกับความเจริญที่ขยายตัวมากขึ้น (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2550)

ในส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดสมุทรปราการเป็นหน่วยราชการส่วนท้องถิ่นในระดับฐานรากที่มีความใกล้ชิดกับประชาชน ถือเป็นหน่วยงานราชการส่วนท้องถิ่นที่มีความสำคัญในการบริหารและพัฒนาพื้นที่ที่รับผิดชอบในระดับตำบล ซึ่งประกอบไปด้วยองค์การบริหารส่วนตำบล 31 แห่ง องค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่งมีการจัดขนาดตามการจัดแบ่งโครงสร้างขององค์กรที่แตกต่างกันตามเกณฑ์ของขนาดพื้นที่ งบประมาณและจำนวนประชากร ซึ่งทำให้ศักยภาพในการพัฒนาพื้นที่ของแต่ละแห่งมีความแตกต่างกันตามเหตุและปัจจัยแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง โดยฝ่ายราชการประจำขององค์การบริหารส่วนตำบลแบ่งออกเป็น สำนักงานปลัด ส่วนการคลัง ส่วนโยธา ส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ส่วนสวัสดิการสังคมและส่วนการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม ซึ่งแต่ละส่วนราชการจะมีบทบาทหน้าที่ตามภารกิจงานที่รับผิดชอบและมีพนักงานส่วนตำบลดำรงตำแหน่งหัวหน้าส่วนเป็นผู้บริหารส่วนราชการรับผิดชอบ โดยมีปลัด อบต.เป็นหัวหน้าและเป็นผู้บังคับบัญชาดูแลรับผิดชอบส่วนราชการทั้งหมดในองค์การบริหารส่วนตำบล และมีรองปลัด อบต.เป็นผู้ช่วย (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2550)

ดังนั้นหากปลัด อบต. รองปลัด อบต. และหัวหน้าส่วนราชการซึ่งเป็นพนักงานส่วนตำบลหรือเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่นปฏิบัติหน้าที่ไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตัวอย่างเช่น ในกรณีที่ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่แบบเช้าชามเย็นชาม ไม่มีความกระตือรือร้น ขาดความรับผิดชอบ ไม่มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการหรือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นภายในหน่วยงานได้แล้ว ก็จะส่งผลทำให้เกิดความเสียหายขึ้นกับองค์กรในการพัฒนาท้องถิ่น ไม่บรรลุผลตามนโยบายของผู้บริหาร และความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาวิจัยประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลระดับผู้บริหาร โดยการศึกษาเฉพาะกรณี : องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดสมุทรปราการโดยมีคำถามการวิจัยว่าพนักงานส่วนตำบลระดับผู้บริหารมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในระดับใดและมีปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลระดับผู้บริหาร
2. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลระดับผู้บริหารจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานตามระเบียบกฎหมายกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลระดับผู้บริหาร
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลระดับผู้บริหาร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยจึงสร้างกรอบแนวคิดจากการศึกษางานวิจัยของ สุรีรัตน์ กณาพันธุ์ (2546) ที่ทำการศึกษาเรื่องประสิทธิผลในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลภายใต้รัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2540 : ศึกษากรณีองค์การบริหารส่วนตำบลบางขะแยง อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี โดยกำหนดตัวแปรอิสระ (Independent Variables) และตัวแปรตาม (Dependent Variables) ในการศึกษาดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) คือ ตัวแปรต้นที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วยปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ รายได้ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่ง ความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานตามกฎหมาย และปัจจัยแรงจูงใจ (The Motivation Factor) ตามทฤษฎีปัจจัยจูงใจ-ค้ำจุนของเฮอร์ซเบอร์ก (The Motivation-Hygiene Theory) ได้แก่ 1) การได้รับการยอมรับนับถือ 2) ความสำเร็จในงาน 3) ความก้าวหน้า 4) ความรับผิดชอบ และ 5) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ผู้วิจัยไม่ได้นำเอาปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัยมาร่วมในการวิจัยครั้งนี้ด้วย เนื่องจากเป็นปัจจัยภายนอกที่ป้องกันไม่ให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน การเสนอสุขอนามัยไม่ใช่วิธีการจูงใจที่ดีที่สุดในทัศนะของเฮอร์ซเบอร์ก แต่เป็นการป้องกันความไม่พึงพอใจเท่านั้น

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลระดับผู้บริหาร ซึ่งผู้วิจัยได้นำแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารโดยสำนักงานข้าราชการพลเรือน (เทื้อน ทองแก้ว, 2551) ได้ศึกษาประสิทธิผลของผู้บริหารไทยในอนาคตเพื่อการประเมินประสิทธิผลของนักบริหาร (Senior Executive Service=SES) พบว่าผู้บริหารที่ดีมีประสิทธิผลจะต้องมีคุณลักษณะ 11 ประการ ดังนี้คือ 1) มีทักษะในการใช้ความคิด 2) มีการทำงานบรรลุผลสัมฤทธิ์ 3) มีการบริหารทรัพยากรอย่างคุ้มค่า 4) มีทักษะในการสื่อสาร 5) มีความน่าเชื่อถือและไว้วางใจ 6) มีการมุ่งเน้นให้บริการต่อประชาชน 7) มีจริยธรรมและคุณธรรม 8) มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน 9) มีความสามารถในการแก้ปัญหา 10) มีการทำงานเป็นทีม 11) มีทักษะพื้นฐานด้านคอมพิวเตอร์

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานส่วนตำบลระดับผู้บริหารจากองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดสมุทรปราการ รวมทั้งสิ้น 279 คน ทำการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลระดับผู้บริหาร โดยแบ่งออกเป็น 5 ตอนคือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ตอนที่ 2 แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานตามระเบียบกฎหมาย ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจ (The Motivation Factor) ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ระดับผู้บริหารตามแนวทางผู้บริหารที่ดี ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะ มีลักษณะเป็นข้อคำถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น

การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

แบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง มีขั้นตอนดังนี้ 1) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องที่เกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติของพนักงานส่วนตำบล 2) สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล 3) นำแบบสอบถาม ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) 4) การนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพจากผู้เชี่ยวชาญไปทดลองใช้ (Try out) กับพนักงานเทศบาลระดับผู้บริหารของเทศบาลในเขตจังหวัดสมุทรปราการ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเที่ยงหรือค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามส่วนต่างๆ คือ

1. แบบวัดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานตามระเบียบกฎหมายมีค่าความเที่ยงหรือค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ .69 ค่าอำนาจจำแนก (r).60 -.79
2. แบบวัดปัจจัยแรงจูงใจ (The Motivation Factor) มีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ .88
3. แบบวัดประสิทธิผลการปฏิบัติงาน มีค่าความเที่ยงหรือค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ .89

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอนดังนี้

1. ขอหนังสือแนะนำตัวจากวิทยาลัยบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงผู้บริหารท้องถิ่น ได้แก่ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมด 31 แห่ง จาก 6 อำเภอ ในเขตจังหวัดสมุทรปราการ เพื่อขอความสะดวกและความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างที่จะทำการศึกษา รวม 279 ชุด จำแนกออกเป็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รองปลัด/ผู้อำนวยการกอง/หัวหน้าส่วนราชการ
3. เก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามไปจำนวน 279 ชุด โดยมีแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาและมีความสมบูรณ์ จำนวน 279 ชุด คิดเป็น 100 เปอร์เซ็นต์

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถามหลังจากการดำเนินการรวบรวมข้อมูล ขั้นตอนที่ 2 การประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

สถิติที่ใช้ในการวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. การทดสอบสมมติฐานโดยใช้ t-test, การวิเคราะห์แปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) และการทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ภายใต้ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Level of Significance) .01 และ.05

ผลการศึกษา

โดยภาพรวมพนักงานส่วนตำบลระดับผู้บริหารมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงโดย ลำดับแรกคือ มีการมุ่งเน้นให้บริการต่อประชาชน รองลงมา คือการมีจริยธรรมและคุณธรรม การมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน การบริหารทรัพยากรอย่างคุ้มค่า การมีทักษะในการสื่อสารมีการทำงานบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายขององค์กร การมีความน่าเชื่อถือและไว้วางใจ มีการทำงานเป็นทีม การมีทักษะพื้นฐานด้านคอมพิวเตอร์ การมีความสามารถในการแก้ปัญหา และการมีทักษะในการใช้ความคิดตามลำดับ โดยทุกด้านอยู่ในระดับมากโดยภาพรวม พนักงานส่วนตำบลระดับผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจระดับมาก ในการปฏิบัติงานตามระเบียบกฎหมาย

ในส่วนของการเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลระดับผู้บริหารจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล ผลการศึกษาพบว่า เพศ รายได้/เดือน วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งที่แตกต่างกันมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบความแตกต่างกันของค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลระดับผู้บริหารจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F	p-value
เพศ	1.39	0.49	(t=3.03)	.00
รายได้/เดือน	4.20	0.45	5.12	.00
วุฒิการศึกษา	2.62	0.48	(t=-2.51)	.01
ประสบการณ์การทำงาน	2.70	0.45	(t=-3.32)	.00
ตำแหน่ง	2.60	0.70	7.44	.00

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานตามระเบียบกฎหมายกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลระดับผู้บริหาร ผลการศึกษาพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของเพียร์สัน (Pearson Correlation) ระหว่างความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานตามระเบียบกฎหมาย กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลระดับผู้บริหาร เท่ากับ .16 (r=.16) มีทิศทางบวก มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำที่สุด (เตือนใจ เกตุษา 2532:121) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 แสดงว่าความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานตามระเบียบกฎหมายกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลระดับผู้บริหารมีความสัมพันธ์กัน

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลระดับผู้บริหาร พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจ กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลระดับผู้บริหาร เท่ากับ .49 (r=.49) มีทิศทางบวก มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง (เตือนใจ เกตุษา 2532:121) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 แสดงว่า ปัจจัยแรงจูงใจกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลระดับผู้บริหารมีความสัมพันธ์กัน ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงความสัมพันธ์ของความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานตามระเบียบกฎหมายและปัจจัยแรงจูงใจกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลระดับผู้บริหาร

ตัวแปร	ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	การแปลผลความสัมพันธ์
ความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน	.16 (**)	ระดับต่ำที่สุด
ปัจจัยแรงจูงใจ	.49 (**)	ระดับปานกลาง

**p <.01

สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

การศึกษาครั้งนี้พบว่าในภาพรวมระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลระดับผู้บริหาร อยู่ในระดับสูงขณะที่ความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานตามระเบียบกฎหมายอยู่ในระดับต่ำแต่ปัจจัยแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง

การเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลระดับผู้บริหารจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลได้แก่ เพศ รายได้/เดือน วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งที่แตกต่างกันมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานตามระเบียบกฎหมายกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลระดับผู้บริหาร ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของเพียร์สัน (Pearson Correlation) ระหว่างความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานตามระเบียบกฎหมาย และปัจจัยแรงจูงใจกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลระดับผู้บริหารมีทิศทางบวก มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำที่สุดและปานกลาง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลระดับผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า พนักงานส่วนตำบลระดับผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดสมุทรปราการมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ซึ่งแตกต่างจากการวิจัยของสัมฤทธิ์ สุขสงค์ (2545) ทำการศึกษาเรื่องประสิทธิผลการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า มีประสิทธิผลอยู่ในระดับต่ำ ซึ่ง เทื้อน ทองแก้ว (2551) ให้ความสำคัญว่า ผู้บริหารถือเป็นกลุ่มบุคคลที่มีความสำคัญต่อองค์กรหรือหน่วยงาน เป็นผู้รับผิดชอบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร ผู้บริหารที่เฉลียวฉลาดบริหารงานเก่ง มีมนุษยสัมพันธ์ดี มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีกลยุทธ์ที่ดี ย่อมได้เปรียบกว่าองค์กรที่มีผู้บริหารที่มีความสามารถน้อยกว่า การพัฒนาตนเองของนักบริหารจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการเรียนรู้บทบาทหน้าที่ของตนเอง เพื่อจะได้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ เต็มกำลัง เต็มความสามารถ ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรต่อไป

พนักงานส่วนตำบลระดับผู้บริหารในเขตจังหวัดสมุทรปราการที่มี รายได้/เดือน, วุฒิการศึกษา, ประสบการณ์การทำงาน, ตำแหน่ง, ความรู้ความเข้าใจ และปัจจัยแรงจูงใจต่างกันมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับการวิจัยของสุรีรัตน์ กณาพันธุ์ (2546) ที่ทำการศึกษาเรื่องประสิทธิผลในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

ภายใต้รัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2540 : ศึกษากรณีองค์การบริหารส่วนตำบลบางขะแยง อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี พบว่า คุณลักษณะบุคคลได้แก่ เพศ, รายได้/เดือน, วุฒิการศึกษา, ประสบการณ์การทำงาน, ตำแหน่ง, ความรู้ความเข้าใจและปัจจัยแรงจูงใจ ต่างกันมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 แต่คุณลักษณะส่วนบุคคลทางด้านอายุต่างกันมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานตามระเบียบกฎหมายกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลระดับผู้บริหาร ผลการศึกษาพบว่า ความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานตามระเบียบกฎหมาย มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดย Good. C.V. (1973) ได้อธิบายว่า ความรู้เป็นข้อเท็จจริง (Facts) ความจริง (Truth) กฎเกณฑ์ และข้อมูลต่างๆ ที่มนุษย์ได้รับและเก็บรวบรวมสะสมไว้ จากมวลประสบการณ์ต่างๆ และเธียรศรี วิวัธศิริ (2527) กล่าวว่า การเรียนรู้ในผู้ใหญ่นั้นเกิดจากประสบการณ์ 3 ประการ คือ 1) การเรียนรู้ที่เกิดจากสภาพการณ์ทางธรรมชาติ (Natural Setting) คือ เรียนรู้จากสภาพธรรมชาติที่อยู่ใกล้ๆ ตัว 2) การเรียนรู้จากสภาพการณ์ทางสังคม (Society Setting) ที่มีอยู่ทั่วไปในชีวิตประจำวัน เช่น การเรียนรู้จากการอ่านหนังสือพิมพ์ โทรทัศน์ เป็นต้น 3) การเรียนรู้จากสภาพการณ์ของการจัดการเรียนการสอน (Formal Instructional Setting) คือ มีครูผู้สอนจัดลำดับการเรียนรู้อย่างมีจุดหมายและต่อเนื่องช่วยทำให้ผู้เรียนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นสิ่งที่ได้จากการสะสมมวลประสบการณ์และการเรียนรู้จะช่วยทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจในข้อเท็จจริงและกฎเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน ฉะนั้นความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน จึงมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลระดับผู้บริหารพบว่ามีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางแตกต่างจากการวิจัยของ ประกิจ หาญธนะสุกิจ (2546) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี จากการศึกษาพบว่า พนักงานเทศบาลมีปัจจัยแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง โดยมีปัจจัยแรงจูงใจสูงสุดในด้านสภาพแวดล้อมของการทำงานและมีปัจจัยแรงจูงใจต่ำสุดในด้านความก้าวหน้าในการทำงาน แสดงว่า ปัจจัยแรงจูงใจของพนักงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ตามทฤษฎีแรงจูงใจของเฟรดเดอริค เฮอร์ซเบอร์ก (Frederick Herzberg,1968) ได้วิจัยเรื่อง **“การจูงใจในการทำงาน”** (The Motivation to Work) โดยเสนอทฤษฎีจูงใจ-ค้ำจุน (The Motivation-Hygiene Theory) หรือบางทีเรียกว่าทฤษฎีสองปัจจัย (Herzberg’s Factor Theory) โดยองค์ประกอบของปัจจัยแรงจูงใจ (The Motivation Factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับการจูงใจให้บุคคลชอบในการปฏิบัติงานและเป็นตัวที่กระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน เพราะปัจจัยด้านนี้เน้นการตอบสนองความต้องการของบุคคลให้เพิ่มผลผลิตการปฏิบัติงานจากองค์ประกอบ 5 ประการคือ 1) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) 2) ความสำเร็จในงาน (Achievement) 3) ความก้าวหน้า (Advancement) 4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) และ 5) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work itself)

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย จากผลการศึกษาที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สำหรับปัจจัยแรงจูงใจในด้านความก้าวหน้าที่จัดอยู่ในลำดับสุดท้ายจากทั้งหมด 5 ด้าน พบว่ามีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าอยู่ในระดับมาก แต่อย่างไรก็ตามในหัวข้อ พนักงานส่วนตำบลมีโอกาสที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน 2 ขั้น อยู่ในระดับน้อย ดังนั้น จึงควรสนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบลได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน 2 ขั้น ให้แก่พนักงานส่วนตำบลที่มีการปฏิบัติงานดีมีประสิทธิผลด้วยความยุติธรรมและโปร่งใส รวมถึงการให้โอกาสในความก้าวหน้าในตำแหน่งตามสายงานด้วยการนำระบบคุณธรรมเข้ามาพิจารณาเพื่อเสริมสร้างปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อไป

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

จากการที่พนักงานส่วนตำบลระดับผู้บริหาร มีความรู้เกี่ยวกับการควบคุมงบประมาณรายจ่ายภายในองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับน้อย ซึ่งนอกจาก นายก อบต. และ ปลัด อบต. ที่เป็นเจ้าหน้าที่งบประมาณแล้ว หัวหน้าส่วนราชการหรือผู้อำนวยการกองอื่นๆ ภายใน อบต. ก็สามารถดำเนินการได้แต่หากมีความรู้น้อย จึงเห็นควรที่จะต้องมีการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจแก่พนักงานส่วนตำบลในเรื่องการควบคุมงบประมาณรายจ่ายภายในองค์การบริหารส่วนตำบล ด้วยการจัดหลักสูตรอบรมโดยผู้เชี่ยวชาญที่มีความรอบรู้ในเรื่องนี้ให้แก่พนักงานส่วนตำบลทุกระดับได้มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องของการควบคุมงบประมาณรายจ่ายภายในองค์การบริหารส่วนตำบลอย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

ความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานตามระเบียบกฎหมาย มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลระดับผู้บริหารในทิศทางบวก จึงควรมีการจัดการอบรมให้ความรู้แก่พนักงานส่วนตำบลระดับผู้บริหารอยู่เสมอส่วนผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน พบว่า การมีทักษะในการใช้ความคิดอยู่ในลำดับสุดท้ายจากทั้งหมด 11 ข้อดังกล่าว ซึ่งแสดงถึงประสิทธิผลในด้านการมีทักษะในการใช้ความคิดยังเป็นจุดอ่อนของพนักงานส่วนตำบลในระดับผู้บริหารควรต้องเสริมสร้างกลยุทธ์ในการบริหารให้มากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ดังนั้นจึงควรส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลระดับผู้บริหารได้มีโอกาสเข้ารับการอบรมในหลักสูตรของผู้บริหารระดับสูง ทั้งที่เป็นหลักสูตรของสถาบันพัฒนาบุคลากรของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและขององค์กรภาครัฐหรือเอกชนอื่นๆ ที่จัดขึ้น เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในด้านการบริหารให้มีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการองค์กรต่อไป เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ยังมีข้อจำกัดบางประการ จากการวิจัยในเชิงปริมาณที่อาจจะไม่สามารถได้คำตอบหรือข้อค้นพบเช่นเดียวกับการวิจัยเชิงคุณภาพ จึงมีข้อเสนอแนะสำหรับวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ในการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่น และความรู้ที่ได้จากการวิจัยจะได้นำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานในท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนในพื้นที่ต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เรื่อง ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลระดับผู้บริหาร ศึกษาเฉพาะกรณี: องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดสมุทรปราการ สำเร็จลุล่วงลงด้วยดีในที่สุด เนื่องจากได้รับความกรุณาอย่างยิ่งจาก ดร.ไพฑูรย์ โพธิสว่าง และ ดร.อรรณพ โพธิสุข อาจารย์ที่ปรึกษาร่วมวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำพร้อมทั้งเสนอแนะแนวทางแก้ไขจนสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย. (2542). **พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2542.** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่นกรมการปกครอง.

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสำนักพัฒนารูปแบบและโครงสร้าง.(2550, 30 ตุลาคม). **ข้อมูลองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดสมุทรปราการ. ความเป็นมาของหลักธรรมาภิบาล. (2549)**. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก:www.kmutt.ac.th

เตือนใจ เกตุษา. (2532). **การสร้างแบบทดสอบ 1: แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

เทื้อน ทองแก้ว. (2551). **บทความวิชาการบทบาทหน้าที่ผู้บริหาร. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต. 51 (9),** หน้า 8-9.

เธียรศรี วิวัธศิริ. (2527**). จิตวิทยาการเรียนสำหรับผู้ใหญ่.** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ประกิจ หาญธนะสุกิจ. (2546). **ประสิทธิผลภาคปฏิบัติงานของเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี** วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา นโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุรีรัตน์ กณาพันธุ์ (2546). **ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลภายใต้รัฐธรรมนูญ พ.ศ.2540: ศึกษากรณีองค์การบริหารส่วนตำบลบางขะแยง อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี.** ปัญหาพิเศษการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยบูรพา.

สัมฤทธิ์ สุขสงค์ (2545). **ประสิทธิผลการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์.** วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

Good, C.V. (1973). **Dictionary of the Education.** New York: Mcgraw-Hill Book.

Hertzberg, Frederick. (1968). **“Motivation, Moral and Money”.** Psychology Today, March.

บทปริทรรศน์
ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลระดับผู้บริหาร ศึกษาเฉพาะกรณี : องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดสมุทรปราการ

โดย รศ.สนิท สัตโยภาส
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

ผลการศึกษาวิจัย เรื่อง ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลระดับผู้บริหาร ศึกษาเฉพาะกรณี : องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดสมุทรปราการ นับเป็นกรณีศึกษาที่มีคุณค่ายิ่งต่อการบริหารจัดการองค์กร หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนทุกประเภท ทุกระดับ ด้วยเหตุที่ธรรมชาติ กฎระเบียบ ตลอดจนองค์ประกอบต่างๆ ของการปฏิบัติงานในองค์กรหรือหน่วยงานของไทยมีความคล้ายคลึงกันหรือเหมือนกัน ดังนั้นผลการวิจัยทางสังคมศาสตร์เรื่องนี้จึงมีประโยชน์ในวงกว้างที่ผู้อ่านที่เป็นผู้บริหารหน่วยงาน องค์กรทุกระดับ ทุกประเภทสามารถนำผลไปประยุกต์ใช้ได้เป็นอย่างดี ด้วยวิธีดำเนินการศึกษาถึงแม้จะเป็นการสำรวจความคิดเห็นด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างที่เลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เฉพาะผู้ที่ปฏิบัติงานระดับพนักงานส่วนตำบลระดับผู้บริหารของ อบต. ในเขตจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 279 คน แต่กลุ่มตัวอย่างก็มีขนาดและจำนวนมากพอที่จะเป็นตัวแทนของประชากรทั้งหมดได้ รวมทั้งการวิเคราะห์ข้อมูลได้จัดดำเนินการได้อย่างละเอียดถี่ถ้วนด้วยสถิติที่ถูกต้องเหมาะสม นับว่าเป็นงานวิจัยที่ใช้ประโยชน์จากข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาได้คุ้มค่าทีเดียว ผลงานวิจัยนี้จะน่าเชื่อถืออยู่ในระดับสูง

ผู้อ่านบทความจากการเผยแพร่งานวิจัยเรื่องนี้จะได้ประโยชน์ในด้านการบริหารจัดการองค์กรสูง ด้วยผลการวิจัยที่พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลระดับผู้บริหารที่มีประสิทธิผลสูงในการปฏิบัติงานจะมีปัจจัยหนุนเสริมหลายประการ ตั้งแต่บุคคลผู้นั้นจะต้องมีจิตบริการประชาชน มีคุณธรรมจริยธรรม มีความรู้ในงานที่ทำ มีทักษะในการสื่อสาร มีความน่าเชื่อถือและไว้วางใจในทีมงาน มีทักษะพื้นฐานด้านคอมพิวเตอร์ รวมทั้งสามารถบริหารทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า จากผลการวิจัยในส่วนนี้จะชี้แนะแก่ผู้บริหารระดับสูงขององค์กร หน่วยงานที่ต้องการประสิทธิผลสูงของการปฏิบัติงานควรได้พัฒนาพนักงานในองค์กรของตนให้มีคุณลักษณะดังกล่าวด้วยวิธีการที่เหมาะสม เช่น จัดอบรม สัมมนา หรือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน

ส่วนผลการวิจัยที่พบว่า ความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานตามระเบียบกฎหมายกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จะเป็นดัชนีบ่งชี้ความสำคัญของกฎระเบียบของการปฏิบัติงานที่ผู้บริหารองค์กรทุกองค์กรพึงศึกษาและทำความเข้าใจ จะด้วยวิธีการศึกษาด้วยตนเองหรือเข้าอบรมในเรื่องดังกล่าวอยู่เป็นระยะๆ ก็จะเป็นผลดีต่อองค์กร

สำหรับปัจจัยแรงจูงใจกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลระดับผู้บริหารมีทิศทางบวก มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเฉพาะแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าจะอยู่ในระดับมาก ดังนั้นผู้บริหารระดับสูงในแต่ละองค์กรควรให้โอกาสด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งตามสายงานด้วยระบบคุณภาพมาช่วยเสริมหรือกระตุ้นให้พนักงานในองค์กรได้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพสู่ประสิทธิผลของงานต่อไป